

Betriebsräte zwischen neuen Funktionen und traditionellen Erwartungen ihrer Belegschaft

Die Institution des Betriebsrats ist durch die Wandlungsprozesse in der heutigen Arbeitswelt permanenten Veränderungen ausgesetzt. Betriebsräte rücken deshalb in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschung. Dabei werden vor allem die Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management mit ihren Spannungsverhältnissen und Problemen, sowie die Schnittstelle Betriebsrat und Gewerkschaft analysiert. Das Beziehungsfeld Betriebsrat und Belegschaft wird dabei (meist) vernachlässigt – falls es berücksichtigt wird, dann immer nur in Richtung Betriebsrat zur Belegschaft.

Die vorliegende Studie setzt genau an dieser „Forschungslücke“ an und stellt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zweier Tochterbetriebe der Voestalpine AG, am Standort Linz, mit deren Sichtweisen und Meinungen zur Betriebsratsthematik in den Mittelpunkt. Das forschungsleitende Interesse der quantitativen Hauptstudie – wie die Ergebnisse der qualitativen Vorstudie bereits zeigen – gilt dem Rollenwandel des Betriebsrats aus Sicht der Belegschaft unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte „Vertrauen“ und „Kommunikation“. Die Funktion des Betriebsrats verschiebt sich in den letzten Jahren weitgehend weg von der konventionellen Interessenvertretung der Belegschaft (Rolle des Beschützers; Schutzfunktion) hin zu einem Co-Management in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und wird dadurch zur Gestaltungsfunktion. Diese Entwicklung kann durchaus die gestalterischen Kräfte des Betriebsrats stärken, aber auch insbesondere durch die neue Nähe zur Arbeitgeberseite, zu Konflikten und Misstrauen zwischen Betriebsrat und Belegschaft und folglich auch zu Spannungen in der Belegschaft selbst führen.

neu!

Schriften der Johannes-Kepler-Universität Linz
Reihe B: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Band 129



URSULA RAMI

Betriebsräte zwischen neuen Funktionen und traditionellen Erwartungen ihrer Belegschaft

Eine empirische Untersuchung am Beispiel zweier Tochterbetriebe der voestalpine AG

1. Aufl. 2009, 264 Seiten, A5, broschiert,
ISBN 978-3-85499-620-0,
Art. Nr. 20 133 291,
EUR 22,50.

[Zum Online-Shop](#)

Die Autorin



URSULA RAMI

Geboren 1971 in Wels, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz.

Laut Jung (1999) wird seitens der Unternehmensleitung ein Co-Management vor allem dann gesucht, wenn es darum geht, den Beschäftigten unangenehme Maßnahmen, wie z.B.: Stellenabbau, Schließung der Kantine oder Lohnkürzungen, näher zu bringen. Diese Situation stellt nun widersprüchliche Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder (insbesondere an den Betriebsratsvorsitzenden) und das Gremium als korporativen Akteur und verlangt somit ein hohes Maß an persönlichen, sozialen wie auch fachlichen Kompetenzen von den Interessensvertretern. Weiters ist auch eine gesteigerte Offenlegung und erhöhte Transparenz der Betriebsratsarbeit gegenüber der Belegschaft notwendig, um ihr Vertrauen in den Betriebsrat sichern zu können. Dies setzt zugleich auch ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit der Interessensvertreter voraus.

Die Befragung hat ergeben, dass die Institution Betriebsrat als korporativer Akteur jetzt und in unmittelbarer Zukunft am Beispiel der beiden untersuchten Betriebe der Stahlindustrie von der Belegschaft anerkannt und als wichtig erachtet wird. Der Betriebsrat bleibt trotz oder gerade wegen der ökonomischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts das „Sprachrohr“ der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die in der Literatur häufig vertretene Auffassung, dass sich die Funktion des Betriebsrats weitgehend von der konventionellen Interessenvertretung der Belegschaft hin zum Co-Management verschiebt, weicht von den hier vorgelegten Ergebnissen deutlich ab. Der Betriebsrat zeichnet sich – im Gegensatz zu Parteien und anderen Interessenvertretungen – durch seine betriebsnahe Verankerung aus und kann vor allem durch face-to-face Kommunikation den persönlichen Kontakt intensivieren, damit vertrauensvollere Beziehungen aufbauen und seine Funktion (noch) erfolgreicher wahrnehmen.

Außerdem zeigt die Studie, dass das Konzept von Vertrauen innerhalb industrieller Beziehungen einer theoretischen und empirischen Erweiterung bedarf.